



مقياس هندسة التكوين

ملخص

يقول بوب نيلسون: "إذا لم تكن تعرف إلى أين تذهب، فكيف تعرف أنك وصلت؟"

هندسة التكوين هي منظومة حديثة مشكلة من مجموعة حلقات متراقبة ببعضها، تطلق من رصد حاجيات المؤسسة للتكوين باتباع خطوات منهجية ومتسللة بالاعتماد على توجهات المؤسسة واستراتيجيتها المستقبلية، وكذا مواجهة التحديات المهنية، والتحديث المستمر التكنولوجي، ويتم بذلك تحديد الحاجيات الضرورية لبلوغ الأهداف المنشودة، وتحديد الأولويات، وإعداد مخطط تكويني.

ماهية هندسة التكوين

تعرف هندسة التكوين على أنها: عملية مبنية على تنظيم دقيق يتم من خلاله نقل الخبرات والمعارف لزيادة مهارات ومعلومات المستهدفين من التكوين، أو تغيير سلوكياتهم وقناعاتهم للوصول إلى الأهداف الرئيسية للتكوين التي يتوقف تحقيقها على درجة كفاءة هؤلاء المتدربين ومجهوداتهم المبذولة.

تعريف التكوين

التكوين عند (Xavier Rogie) "إدماج المكتسبات والمهارات المهنية وتحديثها في شكل كفاءات متعددة لمواجهة التغيرات الحاصلة آخذين بعين الاعتبار حاجات النظام التربوي وحاجات المتكوينين وشروط المهنة ومتطلباتها التغيير الحاصل"

- عن منظمة اليونسكو سنة 1944: التكوين هو عملية تبادلية لتعليم مجموعة من المعرف والأساليب المتعلقة بالعمل، وهو نشاط لنقل المعرفة إلى مجموعة أو مجموعات أخرى يعتقد أنها مفيدة لهم.
- التكوين أو التدريب هو عملية تعليمية متخصصة ومحجّة بهدف إكساب المتكوين خبرة محدّدة.
 - يقصد بالتكوين إكساب الأفراد المعلومات والمعارف المتعلقة بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها، وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها وتمكنهم من استثمار الطاقات التي يخزنونها ولم تجد طريقها للاستخدام الفعلي بعد، بالإضافة إلى تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد وذلك من أجل إتاحة الفرص والمزيد من التحسين والتطوير في العمل.

للتكوين مفاهيم عدّة منها

الإبداعي	السلوكي	العلاجي
يهدف إلى تنمية الدافعية نحو القدرة الذاتية	يرتكز على المهارات والتفاعلات	تدريب من أجل تصحيح الأخطاء

**أهداف التكوين**

• الإلمام بالطرق التّربوية الحديثة
• رفع مستوى أداء المعلم.
• تغيير سلوك المعلم وتوجيهه.
• زيادة الكفاءة الإنتاجية للمعلم.
• إخراج الكفاءات الكامنة لدى المعلمين.
• علاج جوانب النّقص لدى المعلم (إكسابه تجربة)
• الأخذ بشخصيّة المعلم إلى مستويات عليا.

أبعاد التكوين

البعد الثاني	البعد الأول
يتمثل في استراتيجية التنشيط و مكانيزمات وشروط تحقق الفاعلية، ومن ثم التّحكم في فنيات الكفاءة المهنية، بالإضافة إلى تدعيم معارفهم الأكاديمية بالجانب التشريعي والإداري والديداكتيكي.	يتمثل في تحبيب التّراكم المعرفي الأولى المتوفّر لدى كلّ متكوّن، والعمل على تتميّته وإثرائه، بما يمكنه من اكتساب رصيد تربوي يؤهّلهم للممارسة البيادغوجيّة الفاعلة.

أنواع التكوين

التكوين الأكاديمي	تكوين محور المعرف المرتبطة بالمواد التي سيكلف الأستاذ بتدريسها
التكوين السريع	تكوين في صيغة أيام تدريبية لفائدة فئات مستهدفة معينة يكون هدفه غالبا استدراك المعرف أو المهارات، أو تحسيسهم بمعطيات طارئة، واطلاعهم على مستجدات تربوية يمكنهم من فهمها وتطبيقاتها
التكوين عن بعد	نمط من التدريس يمكن الأفراد من التواصل بالمعلومات في منازلهم أو مقرات عملهم) مثل التكوين بالراسلة
التكوين التناوبي	تكوين يتم في صيغة فترات متناوبة، جزء منها يجري في مؤسسة تكوينية وجزء آخر في الميدان المتعلق بالمهنة (المؤسسة المدرسية) ويكون ترابط بين الجزأين النظري والمهني - هناك- غالبا
التكوين المستمر	كل الأنشطة النظرية والتطبيقية المنظمة من طرف جهاز رسمي لفائدة فئات معينة من الموظفين) المدرسين على الخصوص (إما في أوقات عملهم أو خارجها، انطلاقا من أهداف واضحة ومحددة، غايتها الرفع من مستوى قدراتهم الفكرية والمهنية، بأساليب متنوعة كاللقاءات والندوات والملتقيات والمحاضرات وورشات العمل وغيرها
التكوين الأساسي / القاعدي	تكوين يتيح اكتساب المعرف وتنمية القدرات والمهارات الضرورية لتعزيز المعرف أو اكتساب معرف جديدة أو تنمية مهارات وقدرات في مجال معين... كما يتيح اكتساب أدوات أساسية وضرورية للراشدين قصد مراولة أدوارهم أو متابعة دراستهم

- أن يكون برنامج التكوين نابعاً من حاجات المتركون عن طريق استبيانات أو اختبارات تشخيصية أو تقارير ميدانية
 - أن يكون منبعاً من الواقع المحلي للمعلم
 - أن يعالج إشكاليات ويحاول إيجاد حلولاً لها
 - إعطاء المتدرب الوقت الكافي لاكتساب المهارة أو الكفاية التعليمية التي درب عليها
 - تحديث الأساليب وفق العينة المستهدفة في التكوين
 - بناء إطار مرجعي نظري لعملية التكوين
 - تجانس الفئة الخاضعة للتقوين
 - غرس الاتجاهات الإيجابية في المتركون

ما هي الهندسة الميكانيكية



تشخيص وتحليل الحاجات	01
تصميم: هندسة البيداغوجيا -الأهداف -البرامج-الترجمات-الطرائق - الوسائل	02
تنفيذ: التدابير العملية-تحديد الأدوار الفريق العامل	03
تقويم: الرضا-الكفاءات المحصل عليها- النمو المهني	04

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

إن إعداد أي عملية تكوينية يقتضي معرفة توجهات البرنامج الكبرى وأولوياته، ولهذا وجب على كل مكون/ أستاذ أن يحل البرنامج التكويني/ التعلمي في بداية السنة، ويعمل على ترتيب أهدافه، بدءاً من العامة إلى الخاصة فالإجرائية،

تعريف التخطيط

الخطيط للعملية التكوينية، يعني إعداد وثيقة من وظائفها «تقديم نشاط أو مجموعة أنشطة (نظرية وتطبيقية) بتوضيح مكوناته المختلفة، و تحديد الأدوار المنوطة بكلٍ من المكون والمكون.

❖ أهمية التكوين:

- استغلال الوقت والامكانيات بشكل أفضل.
 - ترتيب الأهداف حسب أهميتها.
 - الاستثمار الجيد للطاقة البشرية والمادية.
 - الاستفادة من تجارب الآخرين.
 - ابراز القدرات البشرية.

❖ مخطط التكوين:

ينبغي إعداد مخطط التكوين بكيفية تبيّن أهداف التكوين والأهداف البيداغوجية التي بدورها توحى مباشرة إلى احتياجات المتكوينين من حيث المضمن، ومن حيث الأهداف باستراتيجيات التدخل وطرائق التنفيذ.

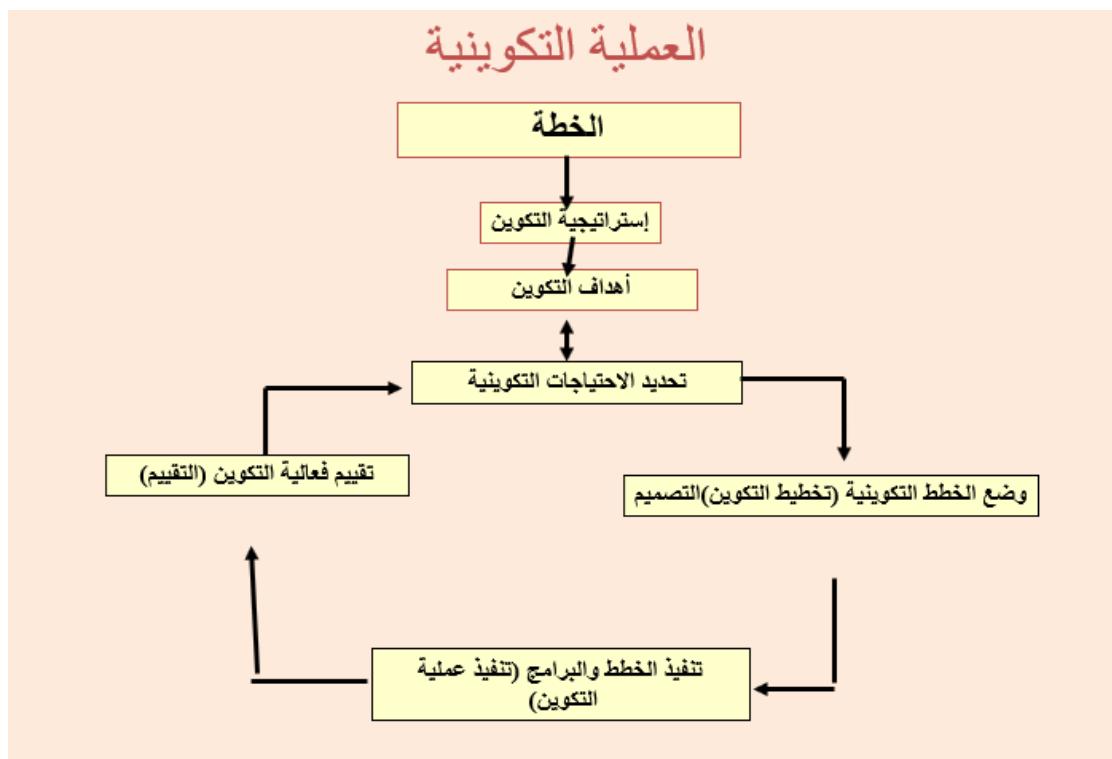
أ- بالنسبة للمكون: يعتبر مخطط التكوين دليلاً للتعلم إذ إنّ من وظائفه إرشاد المكون إلى ما ينتظّر منه استيعابه من معارف، قدرات، استعدادات، مهارات، كفايات، واطلاعه على الأهداف المرصودة قبل انطلاق العملية التعليمية قصد تحفيزه والزّج به في البحث وطلب المعرفة.

ب- بالنسبة للمكون: يسمح له بالتحكم في مجريات النّشاط التّكويّني واحترام أهدافه، كما يسمح له بالتنسيق بين مختلف النّشاطات الرّامية لتحقيق نفس الأهداف.

❖ مكونات مخطط التكوين:

- أغراض العملية التّكويّنية.
- الفئة المستهدفة.
- الأهداف العامة للتّكوين
- الأهداف الخاصة (الإجرائية)
- المضامين والنّشاطات التطبيقية
- مهام التّقويم

الّخطيط للعملية التّكويّنية



خصائص التخطيط

وأن تكون عملية التخطيط مستمرة، كما يجب أن تكون متواصلة وغير متقطعة.

1- الاستمرارية

أن يكون ملائماً بين الخطة وأهدافها مع كل المعلومات ويمكن تنفيذها.

2- الواقعية

حتى تكون الخطة ناجحة، يجب أن تكون قائمة على وضع الأولويات بترتيب

3- الأولويات والبدائل

أن يتم تحديد مسؤوليات التنفيذ بطريقة واضحة؛ لكي تتحقق الانسجام مع القدرات

4- تحديد المسؤوليات

هو أن تكون أهداف الخطة تتميز بالوضوح والدقة والابتعاد عن الغموض

5- الوضوح والدقة

التوقع المستقبلي الذي يعتمد على أحدث الطرق من قبل الهيئات المتمرّسة

6- التوقع

أن تكون الخطة معتمدة على بيانات ومعلومات إحصائية صحيحة خالية من الأخطاء

7- سلامة البيانات

أن تكون مكونات خطة العمل سهلة الفهم و بعيدة عن التعقيد

8- البساطة

❖ التخطيط التعليمي:

هو وضع تصوّرات لما سيضنه المعلم من أنشطة وتدريبات وتقديرات خلال درس أو موسم دراسي لتحقيق الأهداف التعليمية المحددة.

❖ تعريف الخطة:

هي البرنامج التنفيذي لتحقيق أهداف التخطيط في زمن محدود، وآليات وأساليب موصوفة.

❖ عناصر الخطة التعليمية:

- المراجع
- رسم الأهداف.
- الأنشطة وإجراءاتها
- الإمكانيات المتوفرة.
- البدائل
- التلاميذ
- الزمن

التكوين



علم نفس عمل وتنظيم

تعريف الحاجة

الحاجة لغة: جاء في المنجد المعاصر كلمة حاجيات - حاجة - حاجات: ما يفتقد إليه الإنسان ويطلبه، كالحاجة إلى النوم

الحاجة: حالة من التوتر والقلق يسعى الدافع إلى إزالتها وإعادة الفرد إلى حالة التوازن والتكيف

تعتبر حاجات التكوين بمثابة الهوة القائمة بين الكفاءات المكتسبة الحالية وبين الكفاءات المطلوبة في تنفيذ مشروع ما ودور التكوين هو ان يسد الهوة بإشباع تلك الحاجات.

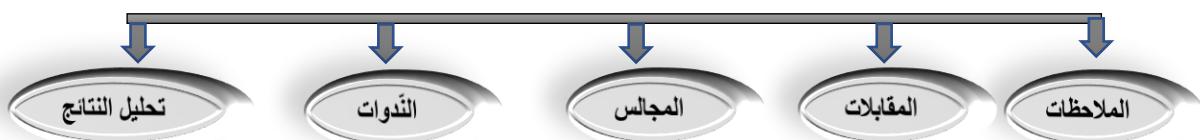
❖ أنواع الحاجات

ال حاجات الفردية
تخصّ فرداً واحداً بعينه
ال حاجات الجماعية
تنفق عليها جماعة ذات خصائص متقاربة
ال حاجات الذاتية
يمكن التعبير عنها باستماراة أو مقابلة
ال حاجات الموضوعية
نتحصل عليها عن طريق الاختبارات الشخصية

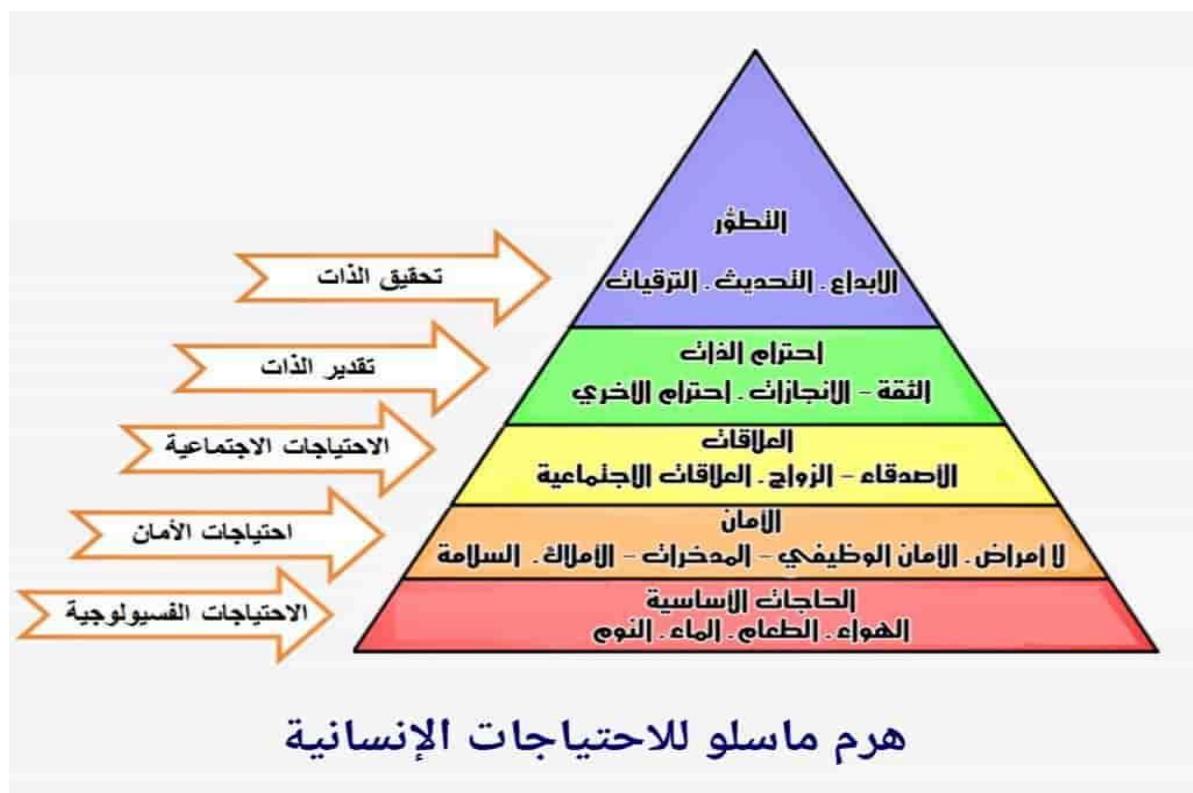
❖ مراحل تحليل الحاجات

01 دراسة الانتاجات الكتابية والشفوية
02 ملاحظة المستهدفين في وضعيات تعليمية
03 المقابلات - العصف الذهني - تقارير الزيارات الميدانية
04 تصنیف الفئات المستهدفة

أدوات التشخيص



تصنيف الحاجات



خطوات إنجاز خطة التكوين

تحديد أسلوب التنفيذ

تحديد الاحتياجات التكوينية

2- التخطيط لتنفيذ عملية تكوينية

1- جرد الحاجات

أ- حصر حاجات التكوين من خلال:

- 1- ضبط الفئة المستهدفة وتحديد نوعية حاجات التكوين
- 2- رسم الكفايات المستهدفة من التكوين بناء على مؤشرات
- 3- تحديد عنوان العملية التكوينية وتحديد مدتها.
- 4- تحديد المؤطرين، وعقد جلسة عمل لتقسيم المهام
- 5- تحديد الموارد والمدخلات والحقول المعرفية المستهدفة
- 6- تحديد أساليب العرض (محاضرة-نصف ذهني...)
- 7- اختيار تاريخ العملية ومكانها وتوقيتها
- 8- استدعاء الفئة المعنية بالتكوين
- 9- ضبط أساليب تقويم العملية التكوينية
- 10- حصر نوعية التوثيق المناسب للعملية
- 11- الاتصال بالمؤسسة المستقبلة لتهيئة الظروف

- 1- الاستبيانات
- 2- المقابلات
- 3- استثمار الزّيارات الصّفّية
- 4- ملاحظات مدير المؤسسة
- 5- طلبات المدرسين
- 6- المستجدات التّربويّة
- 7- ملاحظات جهات لها علاقة بالتّربية

ب- تحد الفئة المستهدفة بناء على:

1. اشتراك الفئة في تدريس مستوى دراسي له علاقة بالمشكلة المطروحة (تسخير نشاط القراءة 1م)
2. اشتراك الفئة المستهدفة في حاجة لتكوين محدد (عدم القدرة على تقويم وضعية إدماج)
3. اشتراك الفئة المستهدفة في ملمح معين (الأساندة المتربيصون- مدير و المتوسطات...)
- قد تكون الفئة المستهدفة تتشكل من أساندة يدرسون مستويات مختلفة.

4- تقييم العملية التكوينية

3- إنجاز العملية التكوينية

- 1- عقد جلسة بين المؤطرين وعناصر من الفئة المستهدفة لقراءة الاستبيانات وتفریغها وحوالتها.
- 2- حصر البنود المكررة في الاستبيان
- 3- الاستماع إلى ملاحظات وآراء الحاضرين
- 4- استغلال نتائج التقويم في دفتر التكوين في خانة المتابعة

- 1- الاستهلال / التّرحيب وإذابة الجليد
- 2- دواعي العملية التكوينية (الإشكالية)
- 3- الكفاءات المستهدفة من العملية
- 4- ضوابط العملية التكوينية
- 5- العناصر المتناولة في العملية التكوينية
- 6- تحديد مقاطع العملية (العرض/ المناقشة / عمل الأفواج)
 - عرض العملية ينبغي الا يتتجاوز ساعتين
 - فترة استراحة لا تتجاوز 15 دقيقة
 - مناقشة وإثراء
 - عمل الأفواج
 - الغلق (الخلاصة والتوصيات)

